

05 附 錄

5.1 GRI 準則內容索引

使用聲明

嘉新水泥股份有限公司已依循 GRI 準則報導
2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容

使用的 GRI 1

GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則

無

指標	揭 露 項 目	對應章節／說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
1. 組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.4 經營概況	p.5
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 關於本報告書	p.2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.1 關於本報告書	p.2
2-4	資訊重編	1.1 關於本報告書	p.2
2-5	外部保證 / 確信	1.1 關於本報告書	p.2
		5.8 外部保證聲明	p.94
2. 活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.4 經營概況	p.5
2-7	員工	4.1 共融	p.50
2-8	非員工的工作者	4.1 共融	p.50

指標	揭 露 項 目	對應章節／說明	頁碼
3. 治理			
2-9	治理結構及組成	2.1 專業多元	p.11
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 專業多元	p.11
2-11	最高治理單位的主席	2.1 專業多元	p.11
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 專業多元	p.11
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 專業多元	p.11
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 專業多元	p.11
2-15	利益衝突	2.1 專業多元	p.11
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 專業多元	p.11
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 專業多元	p.11
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 專業多元	p.13
2-19	薪酬政策	4.1.2 薪資平等與公平機制	p.52
2-20	薪酬決定流程	4.1.2 薪資平等與公平機制	p.53
2-21	年度總薪酬比率	4.1.2 薪資平等與公平機制	p.53
4. 策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	1.2 董事長的話	p.3
		1.3 永續長的話	p.4
2-23	政策承諾	3.3.1 環境與能源政策	p.44
		4.2.1 人權政策與公平對待	p.58
2-24	納入政策承諾	3.3.1 環境與能源政策	p.44
		4.2.1 人權政策與公平對待	p.58
2-25	補救負面衝擊的程序	2.6 誠信經營	p.28
		4.2.1 人權政策與公平對待	p.58
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.6 誠信經營	p.28

指標	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
2-27	法規遵循	2.4 法令遵循	p.23
2-28	公協會的會員資格	5.3 嘉新企業團參與的公協會組織	p.87
5. 利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	2.2 利害關係人溝通	p.16
2-30	團體協約	N/A，雖嘉新員工未成立工會，故無簽訂團體協約，惟嘉新均定期辦理勞資會議，以確保勞資溝通管道暢通。	-
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	2.3 永續重大主題鑑別	p.19
3-2	重大主題列表	2.3 永續重大主題鑑別	p.19
3-3	重大主題管理	2.3 永續重大主題鑑別	p.19
GRI 300：環境主題			
重大主題【溫室氣體管理】		GRI 302：能源 2016	
302-1	組織內部的能源消耗量	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標	p.47
302-3	能源密集度	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標	p.47
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標	p.47
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標	p.47
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標	p.47
305-4	溫室氣體排放密集度	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標	p.47

指標	揭露項目	對應章節／說明	頁碼
GRI 400：社會主題			
重大主題【人才發展策略】		GRI 401：勞雇關係 2016	
401-1	新進員工和離職員工	5.4 人力資源統計表	p.87
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1 共融	p.49
		4.2 共好	p.58
401-3	育嬰假	5.4 人力資源統計表	p.89
GRI 404：訓練與教育 2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 共學	p.76
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2.2 全面員工支持與關懷	p.60
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1.2 薪資平等與公平機制	p.54
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 專業多元	p.11
		4.1 共融	p.50
自訂主題			
重大主題【資訊安全】		2.4 法令遵循	p.23
		2.9 數位韌性	p.32
重大主題【風險管理】		2.5 風險管理	p.25
		3.2 氣候行動	p.38
重大主題【數位轉型】		2.4 法令遵循	p.23
		2.9 數位韌性	p.32
		3.1 氣候治理	p.35

5.2 永續會計準則（SASB）參照對應表

SASB 建築材料

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	對應章節／說明	頁碼
溫室氣體排放	EM-CM-110a.1	量化	①全球範疇一排放總量 ②全球受管制排放量占比	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標 *目前無受管制	p.47
	EM-CM-110a.2	質化	範疇一排放量管理之長期與短期策略或計畫、減量目標之說明，及針對目標績效之分析	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標	p.47
空氣品質	EM-CM-120a.1	量化	空氣污染排放，包含以下污染源：① NO _x （不包括 N ₂ O） ② SO _x ③ 懸浮微粒（PM ₁₀ ） ④ 戴奧辛／呋喃 ⑤ 揮發性有機物（VOCs） ⑥ 多環芳香烴（PAHs） ⑦ 重金屬	不適用，目前已無研發及生產水泥。	-
能源管理	EM-CM-130a.1	量化	①總能源消耗量 ②電網電力占比 ③替代能源占比 ④再生能源占比	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標 *目前未使用替代能源或再生能源	p.47
水管理	EM-CM-140a.1	量化	①淡水取用總量 ②回收水占比 ③位於高或極高水資源壓力區域占比	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標 *營運據點位址皆非高水資源壓力區域，無計算回收水占比。	p.47
廢棄物管理	EM-CM-150a.1	量化	①廢棄物總重量 ②有害廢棄物的占比 ③廢棄物回收占比	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標 *無有害廢棄物	p.47
生物多樣性衝擊	EM-CM-160a.1	質化	描述活動場域的環境管理政策和實務	3.3 環境管理與能資源效率	p.44
	EM-CM-160a.2	量化	①受干擾的陸域面積 ②受影響面積恢復的占比	無	-
勞工健康與安全	EM-CM-320a.1	量化	①全職與約聘員工之總可記錄事故率 ②全職與約聘員工之虛驚事故頻率	5.4 人力資源統計表	p.90
	EM-CM-320a.2	量化	矽肺病之報告病例數	無	-
產品創新	EM-CM-410a.1	量化	可供應永續建築設計與建造認證的產品佔比	不適用，目前已無研發及生產水泥。	-
	EM-CM-410a.2	量化	減少於使用或生產過程中能源、水或材料之影響之產品之整體潛在市場及市場份額	目前已無研發及生產水泥。	-
定價誠信與透明	EM-CM-520a.1	量化	與卡特爾活動、價格壟斷與反托拉斯活動相關訴訟所造成的財務損失總額	無左列相關訴訟案發生。	-



SASB 旅館與住宿

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	對應章節／說明	頁碼
能源管理	SV-HL-130a.1	量化	①總能源消耗量 ②電網電力占比 ③再生能源占比	Hotel Collective 總能源消耗量為 17,703.20GJ；電網電力占比 100%；無使用再生能源。	-
水管理	SV-HL-140a.1	量化	①總取水量 ②總用水量 ③位於高或極高水資源壓力區域占比	Hotel Collective 總取水量及總用水量皆為 72,156 立方公尺，位址非高或極高水資源壓力區域。	-
生物多樣性衝擊	SV-HL-160a.1	量化	靠近或是位於受保護地區或是瀕危物種棲息地的住宿設施數量	飯店位址非受保護地區或是瀕危物種棲息地。	-
	SV-HL-160a.2	質化	描述環境管理政策以及維持生態系服務的實務	3.3 能源效率	p.44
勞動實務	SV-HL-310a.1	量化	①自願離職率 ②非自願離職率	5.4 人力資源統計表	p.88
	SV-HL-310a.2	量化	違反勞動法規所造成的法律訴訟財物損失總額	無違反勞動法規事件。	-
	SV-HL-310a.3	量化	①平均時薪 ②領最低薪資的各區域住宿設施員工占比	5.4 人力資源統計表	p.90
	SV-HL-310a.4	質化	描述防止職場騷擾的政策與計畫	4.2 共好	p.59
氣候變遷因應	SV-HL-450a.1	量化	位於百年洪水氾濫區的住宿設施數量	飯店位址非百年洪水氾濫區。	-

SASB 專業與商業服務

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	對應章節／說明	頁碼
資料安全	SV-PS-230a.1	質化	辨認及因應資料安全風險之作法之描述	2.9 數位韌性	p.32
	SV-PS-230a.2	質化	與管理客戶資訊之蒐集、使用及保存之政策與實務之描述	2.4 法令遵循	p.23
	SV-PS-230a.3	量化	①資料被侵害數量 ②係屬 ③客戶機密商業資訊與 ④個人資料被侵害之百分比 ⑤受影響之 ⑥客戶與 ⑦個人之數量	2.4 法令遵循	p.23
專業誠信	SV-PS-510a.1	質化	確保專業誠信之作法之描述	2.6 誠信經營	p.28
	SV-PS-510a.2	量化	與專業誠信相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	未發生左列專業誠信相關之法律訴訟案件。	-
勞工多元與投入	SV-PS-330a.1	量化	①高階管理階層 ②非高階管理階層及 ③所有其他員工之 ④性別及 ⑤多元群體之代表性之百分比	2.1 專業多元 4.1 共融	p.11 p.50
	SV-PS-330a.2	量化	員工的 ①自願離職率和 ②非自願離職率	5.4 人力資源統計表	p.88
	SV-PS-330a.3	量化	員工投入度百分比	4.1 共融	p.56

SASB 不動產服務

揭露主題	指標代碼	性質	揭露指標	對應章節／說明	頁碼
永續服務	IF-RS-410a.1	量化	來自能源及永續服務之收入	不適用	-
	IF-RS-410a.2	量化	有提供能源及永續服務之受管理 (1) 樓地板面積及 (2) 建築物數量	不適用	-
	IF-RS-410a.3	量化	取得能源評等之受管理 (1) 樓地板面積及 (2) 建築物數量	嘉新總部大樓於 2025 年獲得建築能效等級第 1+ 級，前後 2 棟樓地板面積總計 33,942.27 平方公尺。	p.8
透明資訊及利益衝突之管理	IF-RS-510a.1	量化	雙重代理經紀收入交易	不適用	-
	IF-RS-510a.2	量化	與估價服務相關之交易收入	不適用	-
	IF-RS-510a.3	量化	與專業誠信（包括注意義務）相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	不適用	-

5.3 嘉新企業團參與的公協會組織

嘉新水泥股份有限公司	ESG 遠見共好圈
	YPO 國際青年總裁協會
	中華民國工商協進會
	中華民國公開發行公司股務協會
	天下人才會
	天下永續會
	台北市青年總裁協會
	台北市進出口商業同業公會
	台灣董事學會
	台灣女董事協會
	台灣區水泥工業同業公會
	全國工業總會雇主委員會
	社團法人中華民國內部稽核協會
	社團法人中華民國國際經濟合作協會
	社團法人台灣玉山科技協會
	財團法人中華民國會計研究發展基金會
	財團法人台灣銀髮產業協會
	財團法人時代基金會
嘉和健康生活股份有限公司	台北市工業會
(策略合作)	社團法人台北市營養師公會
人之初敦化館產後護理之家	財團法人台北市護理師護士公會
嘉新國際股份有限公司	台北市進出口商業同業公會
嘉新資產管理開發股份有限公司	台北市不動產開發商業同業公會
	高雄市經貿發展協會
雲嘉國際股份有限公司	台北市日本工商會運輸觀光部會
	社團法人台北市日本工商會

5.4 人力資源統計表

全體員工人數

性別	男：220 人 51.64% 女：206 人 48.36%	男		女		合計	
		人數	男女占比	人數	男女占比	人數	占全體員工比例
聘僱類型	全職	203	51.13%	194	48.87%	397	93.19%
	約聘	17	58.62%	12	41.38%	29	6.81%
年齡	30 歲以下	48	50.00%	48	50.00%	96	22.54%
	31-50 歲	86	44.56%	107	55.44%	193	45.31%
	51 歲以上	86	62.77%	51	37.23%	137	32.16%
職類	高階主管職	12	60.00%	8	40.00%	20	4.69%
	中階主管職	17	60.71%	11	39.29%	28	6.57%
	初階主管職	39	60.00%	26	40.00%	65	15.26%
	非管理職	152	48.56%	161	51.44%	313	73.47%
學歷	碩士以上	11	33.33%	22	66.67%	33	7.75%
	大學（大專）	149	53.02%	132	46.98%	281	65.96%
	高中（職）	50	57.47%	37	42.53%	87	20.42%
	高中以下	10	40.00%	15	60.00%	25	5.87%
工作地區	台灣	94	45.85%	111	54.15%	205	48.12%
	日本	103	62.42%	62	37.58%	165	38.73%
	中國	23	41.07%	33	58.93%	56	13.15%
國籍	台灣	97	45.75%	115	54.25%	212	49.77%
	日本	90	61.64%	56	38.36%	146	34.27%
	中國	20	39.22%	31	60.78%	51	11.97%
	尼泊爾	10	76.92%	3	23.08%	13	3.05%
	加拿大	1	100.00%	0	0.00%	1	0.23%
	其他	2	66.67%	1	33.33%	3	0.70%

註：以 2025 年 12 月 31 日在職員工人數為統計基準，百分比採四捨五入計算，故各項數值加總可能未必等於 100%。



新進及離職人員佔比

		新 進		離 職		自願離職		非自願離職		退 休	
		人數	占全體員工比例	人數	占全體員工比例	人數	占全體員工比例	人數	占全體員工比例	人數	占全體員工比例
性別	男性	37	8.69%	33	7.75%	30	7.04%	2	0.47%	1	0.23%
	女性	47	11.03%	33	7.75%	29	6.81%	3	0.70%	1	0.23%
	合計	84	19.72%	66	15.49%	59	13.85%	5	1.17%	2	0.47%
年齡	30 歲以下	39	9.15%	14	3.29%	13	3.05%	1	0.23%	0	0.00%
	31-50 歲	31	7.28%	34	7.98%	32	7.51%	2	0.47%	0	0.00%
	51 歲以上	14	3.29%	18	4.23%	14	3.29%	2	0.47%	2	0.47%
	合計	84	19.72%	66	15.49%	59	13.85%	5	1.17%	2	0.47%
職類	高階主管職	0	0.00%	2	0.47%	2	0.47%	0	0.00%	0	0.00%
	中階主管職	4	0.94%	7	1.64%	7	1.64%	0	0.00%	0	0.00%
	初階主管職	11	2.58%	6	1.41%	5	1.17%	1	0.23%	0	0.00%
	非管理職	69	16.20%	51	11.97%	45	10.56%	4	0.94%	2	0.47%
	合計	84	19.72%	66	15.49%	59	13.85%	5	1.17%	2	0.47%
工作地區	台灣	38	8.92%	37	8.69%	33	7.75%	2	0.47%	2	0.47%
	日本	38	8.92%	24	5.63%	24	5.63%	0	0.00%	0	0.00%
	中國	8	1.88%	5	1.17%	2	0.47%	3	0.70%	0	0.00%
	合計	84	19.72%	66	15.49%	59	13.85%	5	1.17%	2	0.47%
國籍	台灣	42	9.86%	39	9.15%	35	8.22%	2	0.47%	2	0.47%
	日本	37	8.69%	22	5.16%	22	5.16%	0	0.00%	0	0.00%
	中國	5	1.17%	3	0.70%	0	0.00%	3	0.70%	0	0.00%
	尼泊爾	0	0.00%	1	0.23%	1	0.23%	0	0.00%	0	0.00%
	加拿大	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	其他	0	0.00%	1	0.23%	1	0.23%	0	0.00%	0	0.00%
	合計	84	19.72%	66	15.49%	59	13.85%	5	1.17%	2	0.47%

註：離職率計算公式：離職人數 ÷ 年底總人數

近二年離職率比較

	離 職		自願離職		非自願離職		退 休	
	人數	占全體員工比例	人數	占全體員工比例	人數	占全體員工比例	人數	占全體員工比例
2025 年	66	15.49%	59	13.85%	5	1.17%	2	0.47%
2024 年	76	17.92%	67	15.80%	7	1.65%	2	0.47%

2024-2025 年員工離職率變化趨勢分析 (依性別及年齡別分布)

2025 年	男性		女性		合計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	7	1.64%	7	1.64%	14	3.29%
31-50 歲	15	3.52%	19	4.46%	34	7.98%
51 歲以上	11	2.58%	7	1.64%	18	4.23%
合計	33	7.75%	33	7.75%	66	15.49%
性別占比	50%		50%		100%	
2024 年	男性		女性		合計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30 歲以下	9	2.12%	9	2.12%	18	4.24%
31-50 歲	15	3.54%	30	7.08%	45	10.61%
51 歲以上	5	1.18%	8	1.89%	13	3.07%
合計	29	6.84%	47	11.08%	76	17.92%
性別占比	38.16%		61.84%		100%	

員工二年離職率變化趨勢與原因：

2024 年至 2025 年員工離職率由 17.92% 降至 15.49%，整體離職情形呈改善趨勢。2025 年度離職仍以 31-50 歲員工為主，但人數由 45 人降至 34 人，顯示中階人力流動下降。30 歲以下員工離職略減，與新人適應（含新人夥伴）及留任措施推動相關；51 歲以上離職略增，多與退休或生涯規劃因素相關。女性離職比例亦由 61.84% 降至 50%，性別結構趨於均衡。整體而言，公司人力穩定度提升，未來將持續強化人才留任與職涯發展機制。

註 1：離職員工比例 = 各區間離職人數 ÷ 年底總人數。

註 2：離職員工性別占比 = 各性別離職人數 ÷ 總離職人數。

註 3：以上百分比有四捨五入產生之誤差。

育嬰留停復職人數

	2022		2023		2024		2025	
	男	女	男	女	男	女	男	女
該年度享有育嬰留停資格人數 (A)	1	3	3	2	4	7	2	6
該年度申請育嬰留停人數 (B)	0	0	0	1	0	2	0	4
預定該年度復職人數 (C)	0	1	0	0	0	1	0	3
實際復職人數 (D)	0	1	0	0	0	1	0	2
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	0	0	0	0	0	0	0	1
當年度育嬰留停復職率 (當年度 D) / (C)	-	100%	-	-	-	100%	-	67%
當年度育嬰留停復職留任率 (E) / (前年度 D)	-	0%	-	0%	-	-	-	100%

* 以上統計僅限台灣地區

* 有未滿 3 歲子女之年資滿 6 個月以上之正式員工人數。

* 享有育嬰留停資格之員工人數計算，得參考申請產假、陪產假、產檢、育兒津貼、人事資料檔 ... 等。

嘉新水泥非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

	2022	2023	2024	2025	本年度與前年度相比
全體受僱員工人數	94	104	103	102	-0.97%
未滿六個月之員工人數	14	16	23	19	-17.39%
非擔任主管職務之全時員工人數	74	75	67	71	5.97%
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (仟元)	64,600	65,157	73,615	77,077	4.70%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (仟元)	873	869	1,099	1,086	-1.18%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (仟元)	805	800	1,023	971	-5.08%

* 本表係依據臺灣證券交易所公開資訊觀測站公布之本國上市公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

* 「擔任主管職務之員工」，係指公司經理人，依據主管機關規定經理人適用範圍如下：總經理、副總經理、協理、財務部門主管、會計部門主管及以上相當等級者、及其他有為公司管理事務及簽名權利之人。實務上與年報揭露（經理人）之範圍一致。

* 非擔任主管職務之全時員工薪資，不含擔任主管職務者、海外分公司員工或部分工時員工。

* 薪資總額包括薪資、職務加給、各種獎金、獎勵金、津貼、資遣費、離職金等。（不包括退職退休金）

企業團管理職及非管理職男女性別平均月薪資

管理職或非管理職	平均男性月薪資	平均女性月薪資
管理階層（全薪） * 不含高階經理人 (EX：執行長、總經理)	80,933	74,535
管理階層（全薪+獎金） * 不含高階經理人 (EX：執行長、總經理)	96,105	94,489
非管理階層（全薪）	45,976	42,296
非管理階層（全薪+獎金）	55,079	49,409

* 含海外員工。（企業團員工薪資均高於當地法定最低薪資。）

嘉新水泥高階主管男女性別平均年薪資

高階主管平均年薪資	男	女
平均年薪資 (仟元)	N/A	3,661
平均年薪資 + 獎金 (仟元)	N/A	9,033

* 統計範圍 - 嘉新水泥副總經理到總經理層級，統計期間內在任者皆為女性，無男性任職。

嘉新水泥 STEM（科學、技術、工程、數學領域）相關職務員工數

性別	男	女
人數	7	3
百分比	70%	30%



人力資本投資回報率 (HC ROI)

單位：元

	2022	2023	2024	2025
營業總收入 (a)	2,253,659,000	2,911,583,000	2,985,357,000	3,015,357,000
營業總費用 (b)	527,956,000	513,955,000	586,916,000	567,600,000
員工相關費用總額 (c)	287,365,000	281,753,000	317,707,000	314,167,000
HC ROI	7.01	9.51	8.55	8.79
= (a - (b - c)) / c				

2025 年職業災害統計

管理指標	全職員工	約聘員工	合計
職業災害死亡人數 / 比率	0/0	0/0	0/0
損失工時傷害頻率 (LTIFR)	4.97	0	4.97
失能傷害頻率 (FR)	4.97	0	4.97
失能傷害嚴重率 (SR)	69.53	0	69.53
總可紀錄事故比率 (TRIR)	4.97	0	4.97
虛驚事故發生頻率 (NMFR)	0	0	0
總實際工作時數	805,465	40,460	845,925

註 1：職業災害死亡比率 = (職業災害死亡人數 / 總實際工作時數) × 1,000,000。

註 2：損失工時傷害頻率 (LTIFR) = (損失工時傷害數 / 總實際工作時數) × 1,000,000。

註 3：失能傷害頻率 (FR) = (失能傷害數 / 總實際工作時數) × 1,000,000。

註 4：失能傷害嚴重率 (SR) = (失能傷害損失日數 / 總實際工作時數) × 1,000,000。

註 5：總可紀錄事故比率 (TRIR) = (總可紀錄事故數 / 總實際工作時數) × 1,000,000。

註 6：虛驚事故發生頻率 (NMFR) = (虛驚事故發生件數 / 總實際工作時數) × 1,000,000。

註 7：以上統計不含上下班通勤事故。

住宿設施員工

一、住宿設施員工離職率

(1) 自願離職率	14.55%
(2) 非自願離職率	0%

單位：元

二、住宿設施非管理職員工薪資

	地區	男	女
平均時薪	日本	248	220
賺取 (未高於) 最低工資之員工百分比	日本	0%	0%

註：表示所有員工之薪資皆高於法定的最低工資。

5.5 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

水泥工業永續揭露指標

編號	指標	指標種類	對應章節 / 說明	頁碼	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標	p.47	十億焦耳，百分比 (%)	外購電力：100%；再生能源：0%
二	總取水量及總耗水量	量化	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標	p.47	千立方公尺 (m³)	
三	所產生廢棄物之重量，有害廢棄物之百分比及回收之百分比	量化	3.3.4 溫室氣體排放統計及環境指標	p.47	公噸 (t)，百分比 (%)	有害廢棄物：0%
四	說明職業災害人數及比率	量化	5.4 人力資源統計表	p.90	比率 (%)，數量	
五	依產品類別之主要產品產量	量化	目前已無研發及生產水泥。	-	依產品類型而不同	

上市上櫃公司氣候相關資訊 (年報 2.3.6)

項 目	對應章節 / 說明	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請參閱 114 年度年報	p.50
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	請參閱 114 年度年報	p.50
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱 114 年度年報	p.50
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	請參閱 114 年度年報	p.50
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	請參閱 114 年度年報	p.50
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	請參閱 114 年度年報	p.51
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	請參閱 114 年度年報	p.51
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	3.1.2 環境政策與治理監督指標 *目前無使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs)。	p.36
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	請參閱 3.2.1 減碳目標與里程碑 (p.37)、3.3.3 再生能源規劃與減碳推動 (p.45) 及 5.5 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法之溫室氣體盤查與確信資訊 (p.92)	p.37 p.45 p.92

溫室氣體盤查資訊

公司基本資料：

- 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業。
- 母公司個體應自 2023 年開始盤查，合併財務報告子公司應自 2025 年開始執行盤查。

合併公司依照 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準建立溫室氣體盤查機制。自 2022 年起，每年定期盤查本公司個體及合併財務報告子公司之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況，並驗證減量行動之成效。此外，最近兩年度溫室氣體盤查數據係依據營運控制法彙總包括本公司及合併財務報告所有子公司之溫室氣體排放量，說明如下：

項目		2024 年		2025 年	
		排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)
母公司	範疇一	9.9904	0.003	9.7195	0.003
	範疇二	3.7463	0.001	8.9998	0.003
合併財務報告 所有子公司	範疇一	942.4246	0.316	938.4800	0.311
	範疇二	6821.1611	2.285	6,782.7468	2.250
總計		7777.3224	2.605	7739.9461	2.567

註 1：2024 年及 2025 年的營收分別為 2,985 百萬元及 3,015 百萬元。

溫室氣體確信資訊

公司基本資料：

- 母公司個體應自 2024 年開始執行確信。
- 合併財務報告子公司應自 2027 年開始執行確信。

本公司已依據永續發展路徑圖規定，自 2020 年起針對母公司個體之範疇一及範疇二溫室氣體排放量實施合理確信，2024 年及 2025 年查證範圍已全面覆蓋合併財務報告子公司之溫室氣體排放量，由 BSI 新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司擔任確信機構，依據我國會計研究發展基金會發布之確信準則第 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」及國際標準組織（ISO）發布之 ISO 14064-3:2018 版本執行查證。兩年度確信意見皆為合理確信之無保留結論，顯示查證範圍內之排放資料具高可信度。

5.6 永續經濟活動認定參考指引

嘉新適用本指引之經濟活動共 1 項，

其國內營收佔比為 33%、全集團營收為 24%。

嘉新符合本指引之經濟活動共 1 項，

其國內營收佔比為 33%、全集團營收為 24%。

衡量步驟	嘉新水泥國內經濟活動	
1. 企業辨識營運之主要經濟活動，於過去一年佔全部營收之比重。	支持低碳水運之基礎設施	其他
	33%	67%
2. 企業辨識主要經濟活動是否符合指引之「一般經濟活動」及「支持型經濟活動」。	支持型經濟活動	不適用
3. 依下列 3 條件判斷是否符合永續經濟活動		
a. 是否符合【對任一環境目的具有實質貢獻】之技術篩選標準？		
b. 是否符合【對六項環境目的未造成重大危害】？	符合	
c. 是否符合【對社會保障未造成重大危害】？	符合	
4. 是否有改善計畫？		不適用
衡量結果：個別經濟活動符合指引情形	符合	不適用

5.7 聯合國全球盟約

分類	10 項原則	嘉新水泥實踐現況	參考章節
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	嘉新認同與支持國際公認之人權標準，並以實際行動體現尊重與保護人權之責任，遵守公司所在地勞動、性別工作平等相關法規規範，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。	4.2 共好
	保證不與踐踏人權者同流合污	嘉新透過各類合約要求供應商遵守勞工人權、誠信經營等原則。	2.7 責任採購
勞工標準	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	嘉新提供正向勞資關係與和諧的工作環境，定期舉辦勞資會議，提供暢通的溝通機制，創造和諧雙贏的勞資關係。	4.2 共好
	禁止一切形式的強迫和強制勞動	嘉新遵循勞動法令規範且不強迫勞動。	4.2 共好
	切實禁用童工	嘉新不非法僱用童工。	4.2 共好
	杜絕就業和職業方面的歧視	嘉新遵循勞動法令規範且確保僱用政策無差別待遇。詳情請參考嘉新企業團官網「人權政策」。	4.2 共好
環境	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	嘉新面對環境永續議題，因應氣候變遷及全球暖化，進行溫室氣體盤查，實施節能減碳及節約用水，提高能源使用效率，降低對環境之衝擊，管控環境風險。	3.1 氣候治理 3.2 氣候行動
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	建立環境與能源管理系統，訂定持續改善目標。在進行採購及選擇供應商時，考慮高能效及環境保護，以降低對環境的衝擊。	3.3 環境管理與能資源效率
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	嘉新在發展新事業項目時，積極導入環境永續相關之國際品質認證基準或進行相關環境生態保護措施，從建築物的設計、建造與運作方法等層面使其具備友善環境與宜居環境，達成促進健康與生活品質的理念，以進行環境管理和生態保護的社會責任。	3.3 環境管理與能資源效率
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	嘉新設有企業誠信經營專職單位，並訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序與行為指南」等內部規章以規範任何形式的貪腐行為，並設立檢舉制度。此外，嘉新亦於工作規則、相關作業辦法中加強宣導與要求誠信經營。並藉由內部佈達及教育訓練、強化作業規範等，針對全體員工進行誠信經營的推廣與深化，維護本公司反貪腐、誠信經營理念之企業文化。	2.6 誠信經營



5.8

外部保證聲明

BSI 英國標準協會 永續報告書獨立第三方查證聲明書

獨立保證意見聲明書

嘉新水泥 2025 永續報告書

嘉新水泥 2025 永續報告書經本所委託之保證機構（即保證人）查證，保證機構已依照 BSI 2025 永續報告書查證標準（即保證標準）對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

查證範圍

嘉新水泥 2025 永續報告書中關於環境、社會及治理（ESG）之資訊，包括但不限於：

- 環境：溫室氣體排放、能源消耗、水資源管理、廢棄物管理、污染排放等。
- 社會：勞工權益、社區關係、人權保障、產品安全、消費者權益等。
- 治理：公司治理、商業道德、風險管理、資訊安全等。

意見說明

保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

- 保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：
- 保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：
- 保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

意見說明

保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

- 保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：
- 保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：
- 保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

意見說明

保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

- 保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：
- 保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：
- 保證機構已依照保證標準對該報告書進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

BSI 英國標準協會 溫室氣體盤查 GHG 查證聲明書

Verification Opinion

嘉新水泥 2025 溫室氣體盤查報告（即報告）已由本所委託之保證機構（即保證人）查證，保證機構已依照 BSI 2025 溫室氣體盤查查證標準（即保證標準）對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

Verification Engagement

保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

- 保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：
- 保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：
- 保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

Verification Engagement

保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

- 保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：
- 保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：
- 保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

Organizational GHG Statement

嘉新水泥 2025 溫室氣體盤查報告（即報告）已由本所委託之保證機構（即保證人）查證，保證機構已依照 BSI 2025 溫室氣體盤查查證標準（即保證標準）對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

Organizational GHG Statement

嘉新水泥 2025 溫室氣體盤查報告（即報告）已由本所委託之保證機構（即保證人）查證，保證機構已依照 BSI 2025 溫室氣體盤查查證標準（即保證標準）對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

Organizational GHG Statement

嘉新水泥 2025 溫室氣體盤查報告（即報告）已由本所委託之保證機構（即保證人）查證，保證機構已依照 BSI 2025 溫室氣體盤查查證標準（即保證標準）對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：

保證機構已依照保證標準對該報告進行了查證，並出具了保證意見。保證意見如下：